


**SOCIETÀ ITALIANA DI RISTORAZIONE**

# BILANCIO SA 8000

## Aggiornamento al 30 giugno 2006

Verificato da	<b>Resp. Politiche Sociali</b> G. Cassanmagnago	_____
Approvato da	<b>Presidente</b> S. Senesi	_____



Sede Legale: **Società Italiana di Ristorazione** Soc.Coop.-Via Colle Ramole 9 – Loc. Bottai – 50029 IMPRUNETA (FI)  
 Telefono 055.22621 – Fax 055.2262331 – Iscrizione Registro Imprese – CCIAA FI 61484 – P.IVA 04386450482  
 Iscr. Albo Cooperative Sez. Mutualità Prevalente n. A 141968 – E-mail: [info@eudania.it](mailto:info@eudania.it) – Web: [www.eudania.it](http://www.eudania.it)

**Ufficio di Cecina** – Via Don Minzoni, 21 – 57023 CECINA (LI) – Telefono: 0586.680573 – Fax: 0586.680579

**Ufficio di Lucca** – Via Romana, 2815 – 55100 Loc. ANTRACCOLI (LU) – Telefono e Fax: 0583.955536

## LA NOSTRA COOPERATIVA

La **Società italiana di Ristorazione – Soc.Coop. (Eudania)** è una Società Cooperativa, nata nel 1992 dalla fusione di quattro cooperative: tale fusione ha permesso la realizzazione di una realtà che è diventata la più grande impresa di ristorazione presente in Toscana e fra le più importanti del Centro Italia.

La nostra Cooperativa offre servizi di ristorazione:

- aziendale,
- scolastica,
- socio assistenziale
- commerciale

sia con fornitura di pasti ad asporto in legame "fresco-caldo", che tramite gestione di ristoranti aziendali e centri di produzione pasti per Enti Pubblici.

## LA NOSTRA POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La forza della nostra Cooperativa è costituita dall'**impegno** e dalla **professionalità** di tutti coloro che operano al suo interno, siano essi soci o dipendenti.

Dalla **consapevolezza** che il patrimonio umano sia il vero valore aggiunto della nostra Cooperativa, e con la **volontà** di valorizzare tale patrimonio, è stata decisa la creazione e l'implementazione di un **Sistema di Gestione delle Risorse umane**, da certificare secondo la norma **SA 8000:2001**,  
**certificazione ottenuta nel mese di marzo 2004 e confermata anche dopo le visite periodiche di verifica (ottobre 2004, aprile, ottobre 2005 e marzo 2006)**

Obiettivo primario del Sistema è quello di creare un ambiente nel quale sia i soci che i dipendenti siano messi nelle migliori condizioni per lo svolgimento del proprio lavoro, ed in particolare:

- comprendere le **esigenze** e le **aspettative** delle risorse umane
- rafforzare **lo spirito cooperativo**,

- favorire un **ambiente sereno, accogliente e stimolante**, nel quale tutti possano dare il proprio contributo per il miglioramento continuo della qualità del servizio erogato
- facilitare le relazioni interne consolidando un **clima di collaborazione** all'interno e fra i vari settori e funzioni
- diffondere i principi di **unità, solidarietà, condivisione e professionalità**, come valori aggiunti alla qualità del servizio offerto
- **coinvolgere** i soci e i dipendenti in maniera diretta e sistematica nella vita della società

### LE NOSTRE PARTI INTERESSATE

Tra i valori fondanti della nostra Cooperativa ci sono la **credibilità** e la **trasparenza** nei confronti di tutte le parti interessate rappresentate da:

- i **soci**
- i **dipendenti**
- i **clienti** (Comuni, aziende, scuole, ospedali) e gli **utenti** (studenti, lavoratori)
- la **CIR**, cooperativa di Reggio Emilia con la quale abbiamo costituito il **Gruppo Cooperativo Paritetico "Ristorazione Italiana"\*\*\*** (vedi nota)
- la **Legacoop** come associazione di categoria
- **le O.N.G.** (come il CIAI, Emergency, Medici Senza Frontiere ed altre)
- gli **enti locali** come le Province e le Regioni
- gli **enti di controllo statali** come la Direzione Provinciale del Lavoro, l'Agenzia per l'Impiego, l'INPS, l'INAIL e l'ASL
- i **sindacati**
- i **fornitori** e i **subfornitori**
- 

**La nostra Cooperativa ha aderito dal dicembre 2003 all'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale (SAW), consultabile all'indirizzo [www.sawnet.info](http://www.sawnet.info)**

**Nel 2005 ha anche aderito al progetto Global Compact dell'ONU.**

**\*\*\*** Con la firma del contratto, nel mese di luglio 2006, si è ufficialmente costituito il **Gruppo Cooperativo Paritetico "Ristorazione Italiana"** che vedrà la nostra Cooperativa impegnata

con la Cooperativa **CIR** di Reggio Emilia in un nuovo strumento di collaborazione tra imprese cooperative (una delle prime esperienze in Italia) finalizzato a migliorare i servizi mutualistici offerti ai Soci operatori delle Cooperative partecipanti nonché a svilupparne e consolidarne le strutture aziendali operando in particolar modo *nell'area Acquisti, in quella delle Risorse Umane, Ricerca e Sviluppo, Qualità, Servizi e nell'area Soci.*

Il Gruppo avrà durata fino al 31 dicembre 2009 e potrà essere prorogato o soppresso con il consenso unanime delle Cooperative partecipanti.

La direzione ed il controllo del **G.C.P Ristorazione Italiana** sono attribuiti a CIR e alla nostra Cooperativa che eserciteranno la funzione di Capogruppo tramite un Comitato di Direzione formato dai Presidenti e dai Vice-Presidenti delle due Cooperative.

### COMPOSIZIONE COOPERATIVA

La nostra Cooperativa opera attraverso numerose strutture locali diffuse principalmente in Toscana ed in parte anche nel Lazio, in provincia di Roma, nelle quali operano sia i soci che i dipendenti.

Questa è la **composizione della Cooperativa**:

	31/12/2005			30/06/2006			differenze	
	totale	F	M	totale	F	M	F	M
<b>soci</b>	553	481	72	571	501	70	20	-2
<b>dipend.</b>	675	634	41	560	527	33	-107	-8
<b>totale</b>	<b>1228</b>	<b>1115</b>	<b>113</b>	<b>1131</b>	<b>1028</b>	<b>103</b>	<b>-87</b>	<b>-10</b>
<b>%</b>	<b>100,00</b>	<b>90,80</b>	<b>9,20</b>	<b>100,00</b>	<b>90,89</b>	<b>10,02</b>	<b>0,09</b>	<b>0,82</b>

Con la tabella degli **indicatori per il requisito della mutualità prevalente**:

Costo del lavoro-rapporto soci/dipendenti				
	31/12/2005	%	30/06/2006	%
<b>soci</b>	9392005,00	<b>56,36</b>	5499831,54	<b>59,47</b>
<b>dipendenti</b>	7273332,54	<b>43,64</b>	3747717,53	<b>40,53</b>
<b>totale</b>	16665337,54	100,00	9247549,07	100,00

Mentre questa tabella illustra l' **andamento delle Risorse Umane nel 2006**

data	totale	assunz.	cessaz.	diff.	n.dip.	n.soci	% soci	ammiss.	recessi	diff.
31/12/2005	1228			0	675	553	45,03			0
31/01/2006	1266	55	17	38	695	571	45,10	21	3	18
28/02/2006	1270	18	14	4	690	580	45,67	10	1	9
31/03/2006	1265	13	18	-5	681	584	46,17	9	5	4
30/04/2006	1259	11	17	-6	673	586	46,54	4	2	2
31/05/2006	1238	9	30	-21	655	583	47,09	5	8	-3
30/06/2006	1131	8	115	-107	560	571	5,00	5	17	-12
31/07/2006										
31/08/2006										
30/09/2006										
31/10/2006										
30/11/2006										
31/12/2006										
<b>totale</b>		<b>114</b>	<b>211</b>	<b>-97</b>				<b>54</b>	<b>36</b>	<b>18</b>

**Gli indicatori per tipologia di contratto:**

<b>31/12/2005</b>						
	donne	%	uomini	%	totale	%
contratti a tempo determinato	128	11,48	7	6,19	135	10,99
contratti a tempo indeterminato	987	88,52	106	93,81	1093	89,01
<b>totale</b>	<b>1115</b>		<b>113</b>		<b>1228</b>	
con sospensione <b>soci</b>	244	38,49	11	42,31	255	38,64
con sospensione <b>dipendenti</b>	390	61,51	15	57,69	405	61,36
<b>totale con sospensione</b>	<b>634</b>		<b>26</b>		<b>660</b>	
<b>30/06/2006</b>						
	donne	%	uomini	%	totale	%
contratti a tempo determinato	33	2,96	4	3,54	37	3,01
contratti a tempo indeterminato	995	89,24	99	87,61	1094	89,09
<b>totale</b>	<b>1028</b>		<b>103</b>		<b>1131</b>	
con sospensione <b>soci</b>	272	42,90	9	34,62	281	42,58
con sospensione <b>dipendenti</b>	381	60,09	15	57,69	396	60,00
<b>totale con sospensione</b>	<b>653</b>		<b>24</b>		<b>677</b>	
<b>variazioni 30/06/06-31/12/05</b>						
	donne	%	uomini	%	totale	%
contratti a tempo determinato	-95		-3		-98	
contratti a tempo indeterminato	8		-7		1	
<b>totale</b>	<b>-87</b>		<b>-10</b>		<b>-97</b>	
con sospensione <b>soci</b>	28		-2		26	
con sospensione <b>dipendenti</b>	-9		0		-9	
<b>totale con sospensione</b>	<b>19</b>		<b>-2</b>		<b>17</b>	

**OBIETTIVI 2006**

**Obiettivo specifico:** consolidare il requisito della mutualità prevalente e raggiungere quello per usufruire delle agevolazioni fiscali per le cooperative.

**Strumenti:**

sensibilizzazione dei dipendenti in forza e neo assunti su importanza e vantaggi dello status di socio

**Scadenza:** 31 dicembre 2006

**Responsabile:**

Presidente in collaborazione con il Responsabile Politiche Sociali ed i Consiglieri di Amministrazione

**Punto 1**

## LAVORO MINORILE

La nostra Cooperativa **non ammette l'utilizzo di lavoro infantile** e riconosce lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti: di conseguenza si impegna ad impiegare solamente personale con età superiore ai 18 anni, prevedendo inoltre **apposite procedure** (V. procedura "Azioni di rimedio per minori" SA.MIN) per garantire il rispetto di tale limite e per il recupero immediato di minori erroneamente impiegati.

L'età media del personale è di poco superiore ai 42 anni (dato aggiornato al 3° giugno 2006): di seguito riportiamo la **composizione dell'organico per età**:

Risorse umane per età				
età	31/12/2005	%	30/06/2006	%
<14	0	=	0	=
15-18	0	=	0	=
19-20	1	0,08	0	=
21-30	112	9,12	92	8,13
31-40	468	38,11	413	36,52
41-50	463	37,70	438	38,73
51-60	170	13,84	175	15,47
61 e oltre	14	1,14	13	1,15
<b>totale</b>	<b>1228</b>	100,00	<b>1131</b>	100,00
<b>età media</b>	<b>41,87</b>		<b>42,45</b>	

### Iniziative

La nostra Cooperativa ponendo la solidarietà come proprio valore fondante sostiene attivamente iniziative a favore dell'infanzia.

In quest'ottica, per esempio, negli anni passati, è stato deciso il finanziamento di un progetto organizzato dal Centro Italiano Aiuti all'Infanzia – **CIAI** per la costruzione di un ospedale in Cambogia, presso la località di Pailin. Nome del progetto è "COSTRUIAMO UN FUTURO PER I BAMBINI DI PAILIN" e il finanziamento totale, suddiviso in due anni, 2003 e 2004, è stato pari a €. 7.000, 00.

Nel 2005 è stato finanziato ancora il **CIAI** (con circa € 2800) per il progetto "Aiutiamoli a ricominciare" per interventi nella zona a sud di Madras, fra le più colpite dallo tsunami,

rivolti ai bambini e alle famiglie che abitano i numerosi villaggi lungo la costa sud orientale dell'India.

Sempre nel 2005, un contributo di € 500 è stato versato a **Medici Senza Frontiere** per la campagna di vaccinazione nella Repubblica Democratica del Congo riservata ai bambini ed alle donne in gravidanza

Per Natale 2005, in alternativa alle strenne natalizie per soci e dipendenti, sono stati effettuati versamenti per un totale di € 2500 ad **Emergency** ed all'**Ospedale Pediatrico Meyer di Firenze**.

OBIETTIVI 2006
<b>Partecipazione a progetti per l'infanzia</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> contributi ad Associazioni ONLUS per sostegno ad iniziative per l'infanzia
<b>Scadenza:</b> entro il 31 dicembre 2006
<b>Verifica al 30/6/2006:</b> in occasione dell'8 Marzo contributo di € 500 all'associazione "Gli amici di Lapo" ( <a href="http://www.abar-tu.it/amicidilapo.html">www.abar-tu.it/amicidilapo.html</a> ) presso l'ospedale Meyer di Firenze con lo scopo di prestare assistenza ai bambini affetti da malattie reumatiche e alle loro famiglie.
<b>Responsabile:</b> Presidente



**Punto 2**  
**LAVORO OBBLIGATO**

La nostra Cooperativa **applica** per il proprio personale, soci e dipendenti tutte le norme previste dalla **normativa** in vigore e dal C.C.N.L. del **Turismo - Pubblici Esercizi**.

La nostra Cooperativa oltre a **rifiutare il ricorso a qualsiasi forma di coercizione** nei confronti del proprio personale e l'utilizzo di lavoro nero, caporalato o qualsiasi forma contrattuale che comporti la violazione o l'elusione degli obblighi di legge, ha posto tra i propri obiettivi la creazione di un **ambiente sempre più sereno e stimolante** basato su un **clima di collaborazione**.

**Soddisfazione del personale**

Uno strumento individuato per monitorare il grado di soddisfazione del personale è la distribuzione periodica a tutti i lavoratori di questionari su temi specifici.

Il questionario (**vedi allegato**) verrà distribuito nel mese di ottobre 2006 e mirerà a monitorare l'efficacia della comunicazione.

**Altri indicatori di soddisfazione del personale:**

Assenze	2005			30/06/2006		
	totale	soci	dipend.	totale	soci	dipend.
ore	114335,5	59533	54803	60062	34281	25781
%	100,00	52,07	47,93	100,00	57,08	42,92
% su h.lavorate	<b>10,74</b>			<b>10,01</b>		

**Il dettaglio delle assenze:**

Assenze 2005-dettaglio					
causa	totale	soci	%	dipend.	%
malattia/infortunio	78266	42010	53,68	36255	46,32
sciopero	2790	1514	54,26	1276	45,74
<b>sub-totale</b>	<b>81056</b>	<b>43524</b>	<b>53,70</b>	<b>37531</b>	<b>46,30</b>
maternità	33280	16009	48,10	17271	51,90
<b>totale</b>	<b>114335</b>	<b>59533</b>	<b>52,07</b>	<b>54803</b>	<b>47,93</b>

Assenze al 30/6/06-dettaglio					
causa	totale	soci	%	dipend.	%
malattia/infortunio	44012	24868	56,50	19145	43,50
sciopero	82	43	52,76	39	47,24
<b>sub-totale</b>	<b>44094</b>	<b>24911</b>	<b>56,49</b>	<b>19183</b>	<b>43,51</b>
maternità	15968	9371	58,68	6598	41,32
<b>totale</b>	<b>60062</b>	<b>34281</b>	<b>57,08</b>	<b>25781</b>	<b>42,92</b>

Altro indicatore è quello del **turnover**:

Turnover					
2005			30/06/2006		
Assunti	Cessati	Diff.	Assunti	Cessati	Diff.
303	328	<b>-25</b>	114	211	<b>-97</b>

La nostra Cooperativa inoltre non fa uso di **guardie** o **altre forme** di controllo sui lavoratori e **non richiede** in nessun caso al personale assunto di lasciare al momento dell'inizio del rapporto di lavoro:

- né **depositi** di qualsiasi tipo, in denaro o natura,
- né **originali di documenti** se non quelli necessari e previsti dalla legge (es. libretto di lavoro, tessera sanitaria)

Inoltre, ritenendo che ciò non rientri nella propria Missione e per non creare forma di dipendenza eccessiva, non concede prestiti ai propri dipendenti; tuttavia, come previsto dalla legge e dal C.C.N.L., prevede la concessione, quando richiesto dai lavoratori, di anticipi sul T.F.R. maturato.

Prospetto anticipi concessi				
	2005		30/06/2006	
	soci	dipend.	soci	dipend.
beneficiari	14	0	7	1
ammontare totale	85531,00		33045,00	
ammontare medio	6109,36		4130,63	

**OBIETTIVI 2006****Ulteriore indagine mirata con questionario distribuito a tutti i lavoratori**

**Obiettivi specifici:** ulteriore coinvolgimento dei lavoratori nell'individuare, tramite le risposte al questionario, il grado di soddisfazione del personale stesso su temi specifici.

**Strumenti:** breve questionario da distribuire a tutti i lavoratori; elaborazione delle risposte; comunicazione dei risultati

**Scadenza:** distribuzione entro il 30/9/2006-elaborazione delle risposte e comunicazione dei risultati entro il 31/12/2006

**Responsabile:**

Responsabile Politiche Sociali e RSPP

**Punto 3**  
**SICUREZZA**

La nostra Cooperativa ritiene che il **diritto alla salute e alla sicurezza** sul luogo di lavoro sia un diritto fondamentale e inalienabile di tutti i lavoratori.

Per questo motivo:

- ha **individuato le responsabilità, le risorse e le procedure** per la gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D. Lgs. 626 del 1994
- ha effettuato **un'analisi di tutte le attività lavorative** svolte all'interno dei propri luoghi di lavoro, individuando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e individuando le **misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori** e le azioni correttive da effettuare con un programma degli interventi di prevenzione e protezione prevedendo specifiche responsabilità e tempi: tutto ciò è stato formalizzato nel Documento di valutazione dei rischi aggiornato ad aprile 2003
- ha nominato **Alessandra Corzani** come **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione**, con il compito di controllare tutti quei fattori di rischio per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e di verificare l'efficacia di tutte le misure di sicurezza attraverso controlli e analisi statistiche.
- Il **medico competente** è il **dr.P.Giovanni Manescalchi**

Questa tabella illustra la **statistica degli infortuni** (per i dettagli vedi **l'allegato**):

Statistica infortuni	2005			30/6/2006 (chiusi)		
	nr.	gg.	gg per inf.	nr.	gg.	gg per inf.
<b>totale</b>	<b>132</b>	<b>3343</b>	<b>25,3</b>	<b>65</b>	<b>1376</b>	<b>21,2</b>
<b>ind.frequenza</b> (n.inf./ore lav.te x 1000000)		<b>123,97</b>			<b>108,35</b>	
<b>ind.gravità</b> (n.gg.ass./ore lav.te x 1000)		<b>3,14</b>			<b>2,29</b>	
<b>in itinere</b>	12	660	55,0	6	119	19,8
<b>tot.senza inf.in itinere</b>	<b>120</b>	<b>2683</b>	<b>22,4</b>	<b>59</b>	<b>1257</b>	<b>21,3</b>
<b>ind.frequenza (senza inf.in itinere)</b>		<b>112,70</b>			<b>98,35</b>	
<b>ind.gravità (senza inf.in itinere)</b>		<b>2,52</b>			<b>2,10</b>	

Inoltre:

- ha dato la possibilità ai lavoratori di eleggere **propri rappresentanti per la sicurezza (RLS)**, con funzioni di controllo e relazionamento al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione su tutti i fattori di rischio evidenziati, e di verifica sull'effettiva attuazione delle azioni correttive da parte del Responsabile stesso;

di seguito **l'elenco degli RLS al 30/6/2006:**

<b>RLS</b>	<b>struttura</b>
Vanna Lotti	CPP Monsummano (PT)
Stefania Mazzei	Mensa Nuova Solmine – Scarlino (GR)
Sergio Mirti	Luiss - Roma
Sergio Pacini	CPP Vinci (FI)
Carlo Paielli	Ref. Civitavecchia (RM)

- ha previsto la consegna a tutti i neoassunti del **Manuale** "Norme per la sicurezza sul lavoro" (inserito anche nel CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania)
- ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente a tutti i lavoratori, soci e dipendenti, i **Dispositivi di Protezione Individuale necessari** per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro.
- effettua **periodica formazione** a tutti i livelli sui rischi e i pericoli, sulle misure protettive e sulle procedure di emergenza

**OBIETTIVI 2006****Formazione**

**Obiettivo specifico:** piano di formazione sulla prevenzione e sicurezza

tipologia	n.lavoratori interessati	ore di formazione	n.corsi
Corso base L.626/94	149+nuovi assunti	2	FAD
Primo soccorso	40	12	2
Antincendio	35	8	2

Il Corso base verrà attuato col progetto di FAD (Formazione a distanza) "Accoglienza e Formazione Eudania" col supporto di un CD Rom specifico.

**Scadenza:**

entro il 31 dicembre 2006

**Verifica al 30/6/2006:**

Corso base 626: 158 lavoratori hanno effettuato il corso FAD

**Responsabile:**

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Direzione Div.Risorse Umane e Formazione

**OBIETTIVI 2006****Riduzione frequenza e gravita degli infortuni****Obiettivo specifico**

Frequenza (n° inf. / ore lavorate x 1.000.000) **120,00**

Gravità (n° giorni assenza / ore lavorate x 1.000) **2,50**

**Strumenti**

- Aggiornamento check-lists per analisi rischi per singola struttura
- Periodici monitoraggi delle strutture
- Formazione specifica
- Maggior responsabilizzazione dei preposti per la vigilanza sull'utilizzo dei D.P.I.

**Scadenza:** entro il 31 dicembre 2006

**Verifica al 30/6/2006:** indice frequenza **108,35**-indice di gravità **2,29**

**Responsabile:**

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

#### Punto 4

### LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La nostra Cooperativa garantisce a tutti, soci e dipendenti:

- il diritto di **dare vita o aderire a qualsiasi sindacato** e la possibilità di **eleggere rappresentanti sindacali**, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L.

(le tabelle seguenti illustrano il tasso di sindacalizzazione)

Iscritti al sindacato al 31/12/2005-suddivisione per livello contrattuale							
	tot.	iscritti	% su tot.	soci/F	soci/M	dip/F	dip/M
<b>D</b>	2	0	0,00	0	0	0	0
<b>quadri</b>	14	7	50,00	1	6	0	0
<b>1</b>	17	6	35,29	2	4	0	0
<b>2</b>	30	17	56,67	9	7	0	1
<b>3</b>	61	35	57,38	20	8	5	2
<b>4</b>	134	79	58,96	43	5	28	3
<b>5</b>	192	122	63,54	69	3	45	5
<b>6</b>	160	16	10,00	0	0	16	0
<b>6S</b>	587	331	56,39	124	2	201	4
<b>7</b>	31	9	29,03	4	0	4	1
<b>totale</b>	<b>1228</b>	<b>622</b>	<b>50,65</b>	<b>272</b>	<b>35</b>	<b>299</b>	<b>16</b>

Iscritti al sindacato al 30/06/2006-suddivisione per livello contrattuale							
	tot.	iscritti	% su tot.	soci/F	soci/M	dip/F	dip/M
<b>D</b>	2	0	0,00	0	0	0	0
<b>quadri</b>	14	7	50,00	1	6	0	0
<b>1</b>	18	6	33,33	2	4	0	0
<b>2</b>	26	16	61,54	10	6	0	0
<b>3</b>	62	36	58,06	20	8	5	3
<b>4</b>	135	87	64,44	47	7	32	1
<b>5</b>	181	118	65,19	71	2	40	5
<b>6S</b>	649	368	56,70	145	3	215	5
<b>6</b>	42	9	21,43	3	0	5	1
<b>7</b>	2	1	50,00	1	0	0	0
<b>totale</b>	<b>1131</b>	<b>648</b>	<b>57,29</b>	<b>300</b>	<b>36</b>	<b>297</b>	<b>15</b>

- il rispetto della **contrattazione collettiva** applicando interamente il C.C.N.L. e, in caso di necessità di deroga, provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali liberamente elette

<b>Accordi sindacali</b>
Nel 2005 sono stati siglati <b>5</b> accordi sindacali
Nel <b>2006 (al 30/6)</b> sono stati siglati <b>5</b> accordi sindacali

- la **libera elezione di rappresentanti sindacali** in tutte le proprie strutture assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro, la partecipazione ad assemblee e riunioni

(vedi le tabelle seguenti)

RSA al 31/12/2005				RSA al 30/6/2006			
area	tot.	F	M	area	tot.	F	M
1(PI-LI-GR)	10	10	0	1(PI-LI-GR)	8	8	0
2(PT-PO-FI)	7	5	2	2(PT-PO-FI)	8	7	1
3(AR-SI)	0	0	0	3(AR-SI)	0	0	0
4(LU-MS)	6	4	2	4(LU-MS)	8	7	1
5(Lazio)	6	4	2	5(Lazio)	5	3	2
<b>totale</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>totale</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>4</b>
<b>%</b>	<b>100,00</b>	<b>79,31</b>	<b>20,69</b>	<b>%</b>	<b>100,00</b>	<b>86,21</b>	<b>13,79</b>
<b>% su tot.lav.</b>	<b>2,36</b>			<b>% su tot.lav.</b>	<b>2,56</b>		

RSA al 31/12/2005				RSA al 30/6/2006			
	soci	dip.	totale		soci	dip.	totale
<b>D</b>	0	0	0	<b>D</b>	0	0	0
<b>quadri</b>	0	0	0	<b>quadri</b>	0	0	0
<b>1</b>	0	0	0	<b>1</b>	0	0	0
<b>2</b>	1	0	1	<b>2</b>	1	0	1
<b>3</b>	2	0	2	<b>3</b>	2	0	2
<b>4</b>	8	3	11	<b>4</b>	6	4	10
<b>5</b>	2	3	5	<b>5</b>	2	3	5
<b>6</b>	0	0	0	<b>6</b>	0	0	0
<b>6S</b>	4	6	10	<b>6S</b>	3	8	11
<b>7</b>	0	0	0	<b>7</b>	0	0	0
<b>totale</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>totale</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>29</b>
<b>%</b>	<b>58,62</b>	<b>41,38</b>	<b>100,00</b>	<b>%</b>	<b>48,28</b>	<b>51,72</b>	<b>100,00</b>



RSA al 31/12/2005-suddivisione per livello					RSA al 30/6/2006-suddivisione per livello				
	tot.	%	F	M		tot.	%	F	M
D	0	0,00	0	0	D	0	0,00	0	0
quadri	0	0,00	0	0	quadri	0	0,00	0	0
1	0	0,00	0	0	1	0	0,00	0	0
2	1	3,45	0	1	2	1	3,45	1	0
3	2	6,90	1	1	3	2	6,90	1	1
4	11	37,93	9	2	4	10	34,48	9	1
5	5	17,24	4	1	5	5	17,24	4	1
6	0	0,00	0	0	6	0	0,00	0	0
6S	10	34,48	9	1	6S	11	37,93	10	1
7	0	0,00	0	0	7	0	0,00	0	0
<b>totale</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>totale</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>	<b>25</b>	<b>4</b>

RSA al 31/12/2005-suddivisione per sindacato					RSA al 30/6/2006-suddivisione per sindacato				
sindacato	tot.	%	F	M	sindacato	tot.	%	F	M
FILCAMS-CGIL	24	82,76	19	5	FILCAMS-CGIL	23	79,31	20	3
FISASCAT-CISL	4	13,79	3	1	FISASCAT-CISL	4	13,79	3	1
UILTUCS-UIL	1	3,45	1	0	UILTUCS-UIL	2	6,90	2	0
<b>totale</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>totale</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>	<b>25</b>	<b>4</b>

### Permessi sindacali

Nel 2005 sono state usufruite dalle RSA **649 ore** per permesso sindacale (media mensile 54 ore)

Al 30/6/2006 sono state usufruite dalle RSA **450 ore** per permesso sindacale (media mensile 75 ore)

- la prevenzione di qualsiasi forma di **discriminazione** nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato

	2005	Al 30/6/2006
Ore perse per scioperi	2.790	81,5
Vertenze sindacali	-	4
Cause di lavoro	-	-

<b>OBIETTIVI 2006</b>
<b>Collaborazione con sindacati e RSA</b>
<b>Obiettivi specifici:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Incontri con RSA e Rappresentanti territoriali dei lavoratori e per valutare andamento del Sistema di Gestione delle Risorse Umane ed eventuali problematiche emerse;</li><li>• Incontri con le OO.SS. regionali su SA8000 ed in particolare sul SAW (Osservatorio sulla Responsabilità Sociale).</li></ul>
<b>Scadenza:</b> entro il 31 dicembre 2006
<b>Responsabile:</b> Responsabile Politiche Sociali e Direttore Divisione Risorse Umane e Formazione

## Punto 5

### DISCRIMINAZIONE

La nostra Cooperativa rifiuta **ogni forma di discriminazione** e garantisce **pari opportunità ed equità di trattamento** a tutti, **soci e dipendenti**, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Pertanto Eudania provvede a:

- effettuare la **Selezione** tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione rapportati alle funzioni da ricoprire
- corrispondere la **Retribuzione** ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel C.C.N.L.
- garantire la **Formazione e l'Addestramento** a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali
- effettuare le **Promozioni** in funzione delle capacità dei singoli e delle necessità organizzative e gestionali
- effettuare i **Pensionamenti** in base alle norme vigenti in materia
- effettuare eventuali **Licenziamenti** solo nei casi consentiti dalla legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

Di seguito pubblichiamo alcune tabelle che illustrano il nostro impegno contro ogni forma di discriminazione.

Inquadramento contrattuale per sesso									
liv	31/12/2005			30/06/2006			diff.		
	tot	F	%	tot	F	%	tot	F	
<b>D</b>	2	0	0,00	2	0	0,00	0	0	
<b>Q</b>	14	2	14,29	14	2	14,29	0	0	
<b>1</b>	17	6	35,29	18	6	33,33	1	0	
<b>2</b>	30	17	56,67	26	17	65,38	-4	0	
<b>3</b>	61	46	75,41	62	46	74,19	1	0	
<b>4</b>	134	107	79,85	135	114	84,44	1	7	
<b>5</b>	192	173	90,10	181	165	91,16	-11	-8	
<b>6S</b>	587	577	98,30	649	637	98,15	62	60	
<b>6</b>	160	158	98,75	42	39	92,86	-118	-119	
<b>7</b>	31	29	93,55	2	2	100,00	-29	-27	
<b>totale</b>	<b>1228</b>	<b>1115</b>	<b>90,80</b>	<b>1131</b>	<b>1028</b>	<b>90,89</b>	<b>-97</b>	<b>-87</b>	

## Suddivisione risorse umane per ore contrattuali (uomini e donne)

31/12/2005						
ore sett.	n.uomini	% uomini	n.donne	% donne	n.totale	% totale
40	95	84,07	138	12,38	233	18,97
30-39	7	6,19	151	13,54	158	12,87
20-29	7	6,19	342	30,67	349	28,42
10-19	4	3,54	424	38,03	428	34,85
1-9	0	0,00	60	5,38	60	4,89
<b>totale</b>	<b>113</b>	<b>100,00</b>	<b>1115</b>	<b>100,00</b>	<b>1228</b>	<b>100,00</b>

30/06/2006						
ore sett.	n.uomini	% uomini	n.donne	% donne	n.totale	% totale
40	84	81,55	134	13,04	218	19,27
30-39	7	6,80	154	14,98	161	14,24
20-29	9	8,74	338	32,88	347	30,68
10-19	3	2,91	379	36,87	382	33,78
1-9	0	0,00	23	2,24	23	2,03
<b>totale</b>	<b>103</b>	<b>100,00</b>	<b>1028</b>	<b>100,00</b>	<b>1131</b>	<b>100,00</b>

confronto 30/6/2006-2005					
ore sett.	n.uomini		n.donne		n.totale
40	-11		-4		-15
30-39	0		3		3
20-29	2		-4		-2
10-19	-1		-45		-46
1-9	0		-37		-37
<b>totale</b>	<b>-10</b>		<b>-87</b>		<b>-97</b>

## Suddivisione risorse umane per ore contrattuali (soci e dipendenti)

31/12/2005								
ore sett.	soci	% soci	dip.	% dip.	n.totale	% totale	%soci-h	%dip.-h
40	185	33,45	48	7,11	233	18,97	79,40	20,60
30-39	97	17,54	61	9,04	158	12,87	61,39	38,61
20-29	160	28,93	189	28,00	349	28,42	45,85	54,15
10-19	103	18,63	325	48,15	428	34,85	24,07	75,93
1-9	8	1,45	52	7,70	60	4,89	13,33	86,67
<b>totale</b>	<b>553</b>	<b>100,00</b>	<b>675</b>	<b>100,00</b>	<b>1228</b>	<b>100,00</b>		

30/06/2006								
ore sett.	soci	% soci	dip.	% dip.	n.totale	% totale	%soci-h	%dip.-h
40	178	32,19	40	5,93	218	17,75	81,65	18,35
30-39	103	18,63	58	8,59	161	13,11	63,98	36,02
20-29	171	30,92	176	26,07	347	28,26	49,28	50,72
10-19	117	21,16	265	39,26	382	31,11	30,63	69,37
1-9	2	0,36	21	3,11	23	1,87	8,70	91,30
<b>totale</b>	<b>571</b>	<b>103,25</b>	<b>560</b>	<b>82,96</b>	<b>1131</b>	<b>92,10</b>		

confronto 30/6/2006-2005				
ore sett.	soci		dip.	n.totale
40	-7		-8	-15
30-39	6		-3	3
20-29	11		-13	-2
10-19	14		-60	-46
1-9	-6		-31	-37
<b>totale</b>	<b>18</b>		<b>-115</b>	<b>-97</b>

### Cittadini extra UE in organico

	31/12/2005	30/06/2006
	tot	tot
Albania	3	3
Argentina	1	0
Cile	1	0
Macedonia	1	1
Marocco	1	1
Perù	2	1
Romania	7	5
Somalia	0	0
Sri Lanka	2	2
Svizzera	1	1
Tunisia	1	1
USA	1	0
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>15</b>

### Inquadramento contrattuale cittadini extra UE in organico

	31/12/2005	30/06/2006
liv	tot	tot
D	0	0
Q	0	0
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	1
5	1	1
6S	11	10
6	7	3
7	1	0
<b>totale</b>	<b>21</b>	<b>15</b>

### Altri dati statistici cittadini extra UE in organico

31/12/2005	F	M	totale	%	30/6/2006	F	M	totale	%
soci	3	1	4	19,05	soci	3	0	3	20,00
dipend.	14	3	17	80,95	dipend.	9	3	12	80,00
<b>totale</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>100,00</b>	<b>totale</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>100,00</b>
<b>%</b>	<b>80,95</b>	<b>19,05</b>	<b>100,00</b>		<b>%</b>	<b>80,00</b>	<b>20,00</b>	<b>100,00</b>	

Di seguito riportiamo le tabelle riepilogative dei passaggi di livello:

<b>Passaggi di livello-2005</b>						
nuovo liv	liv.prec	tot	soci F	dip.F	soci M	dip.M
QA	QB	0	0	0	0	0
QB	1	1	0	0	1	0
1	2	2	0	0	2	0
2	3	0	0	0	0	0
3	4	2	1	0	0	1
4	5	6	3	2	1	0
5	6S	9	3	6	0	0
5	7	0	0	0	0	0
6S	7	40	11	26	0	3
6S	6	47	10	35	1	1
6	7	0	0	0	0	0
<b>totale</b>		<b>107</b>	<b>28</b>	<b>69</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
%		100,00	26,17	64,49	4,67	4,67
<b>tot.soci</b>		<b>33</b>	%	<b>30,84</b>		
<b>tot.dipend.</b>		<b>74</b>	%	<b>69,16</b>		
<b>tot.F</b>		<b>97</b>	%	<b>90,65</b>		
<b>tot.M</b>		<b>10</b>	%	<b>9,35</b>		

<b>Passaggi di livello al 30/6/2006</b>						
nuovo liv	liv.prec	tot	soci F	dip.F	soci M	dip.M
QA	QB	0	0	0	0	0
QB	1	0	0	0	0	0
1	2	2	0	0	2	0
2	3	0	0	0	0	0
3	4	6	4	1	0	1
4	5	10	5	5	0	0
5	6S	6	5	1	0	0
5	7	0	0	0	0	0
6S	7	1	0	0	1	0
6S	6	29	5	24	0	0
6	7	0	0	0	0	0
<b>totale</b>		<b>54</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
%		100,00	35,19	57,41	5,56	1,85
<b>tot.soci</b>		<b>22</b>	%	<b>40,74</b>		
<b>tot.dipend.</b>		<b>32</b>	%	<b>59,26</b>		
<b>tot.F</b>		<b>50</b>	%	<b>92,59</b>		
<b>tot.M</b>		<b>4</b>	%	<b>7,41</b>		

<b>OBIETTIVI 2006</b>
<b>Diffusione principio di non discriminazione</b>
<b>Strumenti:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>informazione tramite News , sito web, CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania", progetto "Eudania responsabile" (<b>allegato</b> ) e occasioni di incontro con i lavoratori.</li></ul>
<b>Scadenza:</b> entro il 31 dicembre 2006
<b>Verifica al 30/6/2006:</b> progetto "Eudania responsabile"-vedi rendicontazione finale <b>allegata</b>
<b>Responsabile:</b> Responsabile Politiche Sociali

### Punto 6

#### PRATICHE DISCIPLINARI

La nostra Cooperativa rispetta l'integrità mentale, emotiva e fisica dei propri lavoratori, pertanto **rifiuta** l'utilizzo di **qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L.** e in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere tale integrità.

L'esercizio delle sanzioni disciplinari è ammesso nell'ottica del mantenimento di **buoni rapporti** tra i lavoratori, tra questi e i loro superiori e nei confronti dei clienti, ed è regolato secondo quanto previsto:

- per i **soci**, dal Regolamento interno
- per i **dipendenti**, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e dal C.C.N.L.

e formalizzato in apposita procedura ("Sanzioni disciplinari" SA.DIS)

Contestazioni e provvedimenti disciplinari 2005	n.
contestazioni	69
provvedimenti	59
senza provved.	10
in sospeso	0

Dettaglio provvedimenti disciplinari 2005	n.	ore	giorni
richiamo scritto	26		
multe	11	18	
sospensioni	6		11
richiamo verbale	9		
licenziamento per giusta causa o per motivi oggettivi	7		
accettazione controdeduz.	9		
annullate per accordo sind.	1		
<b>totale</b>	<b>69</b>		

Contestazioni e provvedimenti disciplinari al 30/6/2006	n.
contestazioni	21
provvedimenti	18
senza provved.	3
in sospeso	0

Dettaglio provvedimenti disciplinari al 30/6/2006	n.	ore	giorni
richiamo scritto	11		
multe	2	4	
sospensioni	3		8
richiamo verbale	1		
licenziamento per giusta causa o per motivi oggettivi	1		
accettazione controdeduz.	0		
annullate per accordo sind.	0		
<b>totale</b>	<b>18</b>		



**OBIETTIVI 2006****Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori**

**Obiettivo specifico:** Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.

**Strumenti:** informazione tramite News , sito web, CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania", progetto "Eudania responsabile" (**allegato**) e occasioni di incontro con i lavoratori.

**Scadenza:** entro il 31 dicembre 2006

**Verifica al 30/6/2006:**

progetto "Eudania responsabile"-vedi rendicontazione finale **allegata**

**Responsabile:**

Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione del Personale

**Punto 7**  
**ORARIO DI LAVORO**

La nostra Cooperativa applica l'**orario di lavoro fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale** e rispetta quanto previsto dalla legge e dalla norma per quanto attiene:

- il lavoro **straordinario**, che non supera in alcun caso i limiti fissati dalla normativa,
- il lavoro svolto nei **giorni festivi**,
- il lavoro **notturno**

Riportiamo le tabelle statistiche riguardanti le ore lavorate:

Ore lavorate	2005	30/06/2006	differ.
<b>Totale</b>			
<b>totale ore lavorate</b>	1064807	599893	-464914
<b>ore straordinario</b>	48785	30020	-18765
<b>banca ore matur.</b>	13761	4893	-8868
<b>tot.straord.+b.ore mat.</b>	62546	34913	-27633
<b>fatturato/ore lav.te</b>	39,52	38,58	-0,94

Ore lavorate	2005	30/06/2006	differ.
<b>media mensile</b>			
<b>totale ore lavorate</b>	88734	99982	11248
<b>ore straordinario</b>	4065	5003	938

Il dettaglio della Banca ore:

Banca ore totale	2005	30/06/2006	differ.
<b>ore maturate</b>	13761	4893	-8868
<b>ore recuperate</b>	12110	4151	-7959
<b>saldo</b>	1651	742	

*Il saldo finale progressivo della Banca Ore al 30/6/2006 è di **4678** ore da recuperare.*

Banca ore	2005	%	30/06/2006	%	differ.
<b>ore maturate soci</b>	8016	58,25	2398	49,01	-5618
<b>ore maturate dip.</b>	5745	41,75	2495	50,99	-3250
<b>tot.ore maturate</b>	<b>13761</b>	<b>100,00</b>	<b>4893</b>	<b>100,00</b>	<b>-8868</b>
<b>ore recuperate soci</b>	7423	61,30	2179	52,49	-5244
<b>ore recuperate dip.</b>	4687	38,70	1972	47,51	-2715
<b>tot.ore recuperate</b>	<b>12110</b>	<b>100,00</b>	<b>4151</b>	<b>100,00</b>	<b>-7959</b>

**OBIETTIVI 2006**

**Riduzione delle ore di lavoro straordinario e delle ore maturate in Banca Ore**

**Scadenza:** entro il 31 dicembre 2006

**Responsabile:** Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione della Divisione Risorse Umane

**Punto 8**  
**RETRIBUZIONE**

La nostra Cooperativa

- garantisce a tutti, soci e dipendenti, **retribuzioni eque e dignitose**, conformi a quanto previsto dal C.C.N.L., **prevedendo forme di integrazione** ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata

Retribuzioni mensili medie (dato lordo rapportato alle ore contrattuali medie)		
	31/12/2005	30/6/2006
	retr.lorda	retr.lorda
<b>Dirigenti</b>	4473,10	4573,10
<b>Quadri</b>	2472,53	2547,33
<b>Impiegati</b>	1557,86	1621,34
<b>Operai</b>	707,52	737,05

- assiste i propri soci e dipendenti nella richiesta per l'ottenimento di **assegni familiari**, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori
- indica esplicitamente nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite il proprio **Ufficio Paghe**, è a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia
- effettua **mensilmente**, nei giorni stabiliti, il **pagamento** della retribuzione, tramite assegno o bonifico bancario, a seconda delle esigenze dei soci e dei dipendenti

Modalità di pagamento		
	2005	30/6/2006
<b>assegno circolare</b>	24,92%	22,10%
<b>bonifico bancario</b>	75,08%	77,90%

- rifiuta la stipula di qualsiasi **forma contrattuale** che possa portare al mancato rispetto di norme di legge o dei requisiti della norma SA 8000

Ore lavoro temporaneo		
	2005	2006
gen	124,00	34,00
feb	490,50	40,00
mar	540,30	142,00
apr	205,50	23,00
mag	92,00	66,50
giu	135,00	129,00
lug	203,50	0,00
ago	52,00	0,00
set	182,50	0,00
ott	128,50	0,00
nov	126,50	0,00
dic	54,50	0,00
<b>totale</b>	2334,80	434,50
<b>% su ore lav.te</b>	0,22	0,07

### OBIETTIVI 2006

#### Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori

**Obiettivo specifico:** Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento

**Strumenti:** informazione tramite News , sito web, CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania" e occasioni di incontro con i lavoratori

**Scadenza:** entro il 31 dicembre 2006

**Responsabile:**

Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione

#### Aumento dei bonifici rispetto agli assegni

**Obiettivi specifici**

Passaggio al 22 % degli assegni rispetto ai bonifici

**Strumenti:** sensibilizzazione su utilità, sicurezza e vantaggi del bonifico rispetto all'assegno

**Scadenza:** entro il 31 dicembre 2006

**Verifica al 30/6/2006:**

Gli assegni circolari sono al 22,10% rispetto ai bonifici

**Responsabile:**

Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione

## Punti 9.3 e 9.4 RAPPRESENTANTI

### Rappresentante della Direzione

Il **C.d.A.** ha provveduto alla creazione e alla nomina di una nuova figura all'interno dell'organigramma societario, il **Responsabile delle Politiche Sociali**, affidandogli i seguenti compiti:

- **mediare e migliorare** i rapporti interni, fungendo da filtro tra la base sociale, le Direzioni ed il C.d.A.
- percepire, individuare e analizzare le **problematiche**, trasmettendo le informazioni ricavate agli organi interessati
- stimolare e agevolare l'adesione di **nuovi soci**;
- mantenere regolarmente **informato** il personale

In data 19 /12 / 2002, con delibera del C.d.A, è stato eletto per ricoprire il ruolo di **Responsabile Politiche Sociali** il Consigliere di Amministrazione Giuseppe Cassanmagnago.

### Rappresentanti SA 8000 per i lavoratori

La nostra Cooperativa prevede l'elezione da parte dei lavoratori di **propri rappresentanti**, a carattere **territoriale**, i cui compiti sono, nell'ottica di facilitare i rapporti tra Direzione e lavoratori:

- **informare** il Responsabile delle Politiche Sociali su eventi e situazioni la cui conoscenza da parte delle C.d.A. e delle Direzioni sia necessaria per soluzione di problematiche
- essere disponibili a **ricevere informazioni** da parte di tutti coloro che lavorano nell'area da loro rappresentata

### I Rappresentanti Territoriali SA8000 al 30 giugno 2006 sono:

- Rossella Menicagli (ufficio di area Cecina-tel.0586680579) per le provv. di LI-GR nord e la zona di Volterra
- Anna Vomero (CPP Monsummano-tel.0572950585) per le provv.di PT-PO e parte di FI

- Aleandro Terreni (manutentore-tel.0571666453) per i CPP di Certaldo, Vinci e relativi terminali, Self Castelfiorentino, mensa BCC Cambiano
- Patrizia Ammazzini (CPP Capannori-tel.0583933714) per le provv.di LU-MS
- Silvia Centini (P.O. Orbetello-tel.0564869329) per la provv.di GR sud
- Lorella Albicocchi (Self Levanella-tel.0559180165) per la provv.di AR e Valdarno
- Enzo Pietropaolo (C.C.Scandicci-tel.0557329111) per le refezioni scolastiche di Scandicci e Lastra a Signa (FI)

OBIETTIVI 2006
----------------

<b>Elezioni Rappresentanti territoriali dei lavoratori</b>
--

<b>Obiettivo specifico:</b>
-----------------------------

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento del numero dei rappresentanti, che attualmente sono 7 a 11 (uno per provincia della Toscana o comunque per area territoriale significativa per numero di lavoratori ed uno per il Lazio).</li> </ul> |
|---|

<b>Scadenza:</b> entro il 30 aprile 2006
--

<b>Verifica al 30/6/2006:</b>
-------------------------------

L'elezione del rappresentante territoriale del Lazio è stata posticipata al mese di ottobre 2006; gli altri 2 rappresentanti saranno invece eletti entro il 31/12/2006
--

<b>Responsabile:</b>
----------------------

Responsabile Politiche Sociali
--------------------------------

OBIETTIVI 2006
----------------

<b>Collaborazione con Rappresentanti eletti</b>
---

<b>Obiettivo specifico</b>
----------------------------

Periodici incontri con i Rappresentanti dei Lavoratori per analisi situazioni locali
--

<b>Scadenza:</b> entro il 31 dicembre 2006
--

<b>Responsabile:</b>
----------------------

Responsabile Politiche Sociali
--------------------------------

### Punto 9.5

#### PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

**Eudania** per garantire la corretta applicazione e funzionamento del Sistema di Gestione delle Risorse Umane:

- ha definito appositi **ruoli e responsabilità** formalizzate in un apposito Mansionario aggiornato al 15 ottobre 2004
- ha definito un sistema di **monitoraggio** per la rilevazione di problematiche
- provvede a periodiche **verifiche ispettive** presso le strutture e gli uffici centrali per verificare il rispetto della norma e il corretto funzionamento del Sistema, secondo un piano aggiornato in data 31 dicembre 2004
- prevede per la **formazione** di tutto il proprio personale attraverso:
  - distribuzione della Dispensa informativa a tutti i neo assunti (inserita nel CD "Accoglienza e Formazione Eudania)
  - la Formazione a Distanza (FAD) con la consegna di un CD Rom ("Accoglienza e Formazione Eudania") a tutti i neo assunti e ai formandi con i seguenti tempi:
  - l'utilizzo di occasioni di incontro presso tutte le strutture con lo scopo anche di raccogliere suggerimenti e reclami

#### OBIETTIVI 2006

##### Formazione SA 8000

**Obiettivo specifico** : progetto di Formazione a distanza (FAD) con CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania"-nuova release

**Scadenza** : 31 dicembre 2006

##### Verifica al 30/6/2006:

tipologia	n.lavoratori che hanno effettuato FAD
Corso base 626	158
Corso base HACCP	125
Corso avanzato HACCP	21

**Responsabile:** Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione.

<b>OBIETTIVI 2006</b>
<b>Formazione SA 8000</b>
<b>Obiettivo specifico</b> : progetto "Eudania responsabile" (vedi <b>allegato</b> )
<b>Scadenza</b> : 30 settembre 2006
<b>Verifica:</b> vedi rendicontazione finale <b>allegata</b>
<b>Responsabile</b> Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione.



**Punti 9.6 - 9.7 - 9.8****CONTROLLO DELLA CATENA DI FORNITURA**

La nostra Cooperativa, nella convinzione che i principi della Responsabilità Sociale non possano essere limitati dai confini aziendali e che la diffusione di tali principi nella propria filiera produttiva sia a sua volta un principio determinante, ha stabilito una procedura di **qualifica, sensibilizzazione e monitoraggio** nei confronti dei propri fornitori (v. procedura "Controllo della catena di fornitura" SA.FOR) e, tramite questi, dei subfornitori secondo un piano aggiornato periodicamente.

E' stato elaborato un database per la raccolta delle informazioni relative al processo di qualifica dei fornitori contenente l'elenco e la relativa scheda per ciascun fornitore.

**OBIETTIVI 2006**

v. "Piano controllo fornitori 2006" allegato

**Punti 9.10 - 9.11 – 9.13**  
**PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE**

La nostra Cooperativa, nell'ottica del miglioramento continuo, ha stabilito apposite procedure per la **raccolta**, l'**analisi** e la **correzione** di **problematiche** (v. procedura "Gestione di problematiche e azioni correttive" SA.PR.B) relative alle tematiche del Sistema di Gestione delle Risorse Umane, favorendo e incoraggiando la comunicazione di informazioni da parte del personale tramite:

- quanto previsto nella procedura "**Segnalazioni di problematiche e suggerimenti da parte dei lavoratori " SA.REC**
- periodiche **indagini mirate** effettuate per mezzo di questionari
- periodiche **visite** presso le varie strutture da parte del Responsabile delle Politiche Sociali

	<b>2005</b>	<b>30/6/2006</b>
Non conformità rilevate	0	0
Azioni correttive effettuate	0	0

<b>OBIETTIVI 2006</b>
<b>Monitoraggio</b>
<b>Obiettivo specifico</b>
Controllo in almeno 20 strutture suddivise per area
<b>Strumenti:</b> v. Piano audit allegato
<b>Scadenza:</b> entro il 31 dicembre 2006
<b>Responsabile:</b> Responsabile Politiche Sociali
<b>Sensibilizzazione lavoratori</b>
<b>Obiettivo specifico</b>
Sensibilizzare i lavoratori ad effettuare segnalazioni e suggerimenti
<b>Strumenti</b>
- collaborazione con Rappresentanti territoriali e con RSA
- informazione e sensibilizzazione tramite News e sito internet
- informazione e sensibilizzazione durante verifiche da parte del Responsabile Politiche Sociali
<b>Scadenza:</b>
entro il 31 dicembre 2006
<b>Responsabile:</b>
Responsabile Politiche Sociali

**Punto 9.12**  
**COMUNICAZIONE**

La nostra Cooperativa ha previsto l'effettuazione di **periodiche comunicazioni** sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne, secondo un'apposita procedura ("Comunicazioni interne ed esterne" SA.COM)

**OBIETTIVI 2006**

**Comunicazione interna:** comunicazione mensile ai lavoratori utilizzando le News allegate alla busta paga e pubblicate sul sito della Cooperativa ([www.eudania.it](http://www.eudania.it)) e distribuzione di una copia del bilancio SA8000 a tutte le strutture per la consultazione da parte dei lavoratori.

**Scadenza:** mensile-entro il 30/4/2006 per la distribuzione del bilancio SA8000

**Verifica al 30/6/2006:**

distribuita copia del Bilancio SA8000 in tutte le strutture produttive

**Responsabile:** Responsabile Politiche Sociali

**OBIETTIVI 2006**

**Comunicazione esterna:** aggiornamento del sito della Cooperativa ([www.eudania.it](http://www.eudania.it)) con le News ed altre notizie riguardanti anche la politica di responsabilità sociale e la pubblicazione, sempre sul sito, del Bilancio SA8000 al 31/12/2005.

Partecipazione ad incontri e/o seminari sulla Responsabilità Sociale e sull'esperienza della nostra Cooperativa; proseguimento della collaborazione con con altre aziende certificate per lo scambio di esperienze ed informazioni (es.eventuali fornitori comuni).

**Scadenza:** periodica (minimo mensile) per News e sito web.

**Verifica al 30/6/2006:**

è stata inviata una copia del Bilancio SA8000 alle parti interessate

**Responsabile:** Responsabile Politiche Sociali